

## Responsabilità del datore di lavoro

I compiti del datore di lavoro per l'implementazione del sistema di gestione delle emergenze, in ottemperanza a quanto riportato nella Sezione VI del Titolo I del D.Lgs. 81/08 e nel DM 10/03/1998, comprendono:

- il rispetto delle disposizioni generali in materia di gestione delle emergenze,
- la nomina e la relativa formazione dei lavoratori addetti alla lotta antincendio e primo soccorso,
- la redazione del piano di emergenza e evacuazione aziendale
- le relative prove di esodo.

### In breve, il sistema di gestione delle emergenze comprende:

- L'organizzazione dei necessari rapporti con i servizi pubblici competenti in materia di primo soccorso, salvataggio, lotta antincendio e gestione dell'emergenza
- La programmazione degli interventi necessari affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave e immediato, possano cessare la loro attività, o mettersi al sicuro, abbandonando immediatamente il luogo di lavoro
- La presenza di mezzi di estinzione idonei alla classe di incendio ed al livello di rischio presenti sul luogo di lavoro, tenendo anche conto delle particolari condizioni in cui possono essere usati.
- La presenza dei presidi di primo soccorso idonei al tipo di attività in oggetto
- Il controllo e la manutenzione degli impianti e delle attrezzature antincendio e dei presidi di primo soccorso

Inoltre, il datore di lavoro, al fine di proteggere la salute e la sicurezza dei lavoratori dalle conseguenze di incidenti o di emergenze, deve predisporre procedure di intervento adeguate da attuarsi al verificarsi di tali eventi. Tali misure comprendono esercitazioni di sicurezza da effettuarsi a intervalli connessi alla tipologia di lavorazione e la messa a disposizione di appropriati mezzi di pronto soccorso.

## Il piano di emergenza ed evacuazione aziendale

Nelle aziende con oltre 10 dipendenti, fatto salvo il caso in cui le stesse siano soggette al controllo da parte dei Comandi Provinciali dei Vigili del Fuoco, il datore di lavoro è obbligato a redigere ed applicare un piano di emergenza che contempli in generale le caratteristiche dei luoghi, il numero di addetti all'attuazione ed al controllo del piano e il livello di informazione e formazione fornito ai lavoratori.

Più in dettaglio, il piano di emergenza deve essere basato su chiare istruzioni scritte e deve includere:

- a. i doveri del personale di servizio incaricato di svolgere specifiche mansioni con riferimento alla sicurezza antincendio, quali per esempio: telefonisti, custodi, capi reparto, addetti alla manutenzione, personale di sorveglianza;
- b. i doveri del personale cui sono affidate particolari responsabilità in caso di incendio;
- c. i provvedimenti necessari per assicurare che tutto il personale sia informato sulle procedure da attuare;
- d. le specifiche misure da porre in atto nei confronti dei lavoratori esposti a rischi particolari;
- e. le specifiche misure per le aree ad elevato rischio di incendio;
- f. le procedure per la chiamata dei vigili del fuoco, per informarli al loro arrivo e per fornire la necessaria assistenza durante l'intervento.

Per luoghi di lavoro, ubicati nello stesso edificio e ciascuno facente capo a titolari diversi, il piano deve essere elaborato in collaborazione tra i vari datori di lavoro.

Il datore di lavoro deve inoltre individuare le necessità particolari dei lavoratori disabili nelle fasi di pianificazione delle misure di sicurezza antincendio e delle procedure di evacuazione del luogo di lavoro. Occorre altresì considerare le altre persone disabili che possono avere accesso nel luogo di lavoro. Al riguardo occorre anche tenere presente le persone anziane, le donne in stato di gravidanza, le persone con difficoltà di deambulazione ed i bambini.

### Le prove d'esodo

Nei luoghi di lavoro ove ricorre l'obbligo della redazione del piano di emergenza connesso con la valutazione dei rischi, i lavoratori devono partecipare ad esercitazioni antincendio, effettuate almeno una volta l'anno, per mettere in pratica le procedure di esodo e di primo intervento.

Nei luoghi di lavoro di piccole dimensioni, tale esercitazione deve semplicemente coinvolgere il personale nell'attuare quanto segue:

- percorrere le vie di uscita;
- identificare le porte resistenti al fuoco, ove esistenti;
- identificare la posizione dei dispositivi di allarme;
- identificare l'ubicazione delle attrezzature di spegnimento.

Nei luoghi di lavoro di grandi dimensioni, in genere, non dovrà essere messa in atto un'evacuazione simultanea dell'intero luogo di lavoro.

In tali situazioni l'evacuazione da ogni specifica area del luogo di lavoro deve procedere fino ad un punto che possa garantire a tutto il personale di individuare il percorso fino ad un luogo sicuro. Nei luoghi di lavoro di grandi dimensioni, occorre incaricare degli addetti, opportunamente informati, per controllare l'andamento dell'esercitazione e riferire al datore di lavoro su eventuali carenze.

## Sistemi di gestione della sicurezza

### Il decreto legislativo 231/2001

Il decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, anche con le sue successive integrazioni e modificazioni, ha introdotto nella normativa italiana la cosiddetta "responsabilità amministrativa delle imprese" per alcuni reati commessi da amministratori, manager o dipendenti. Quindi la responsabilità giuridica per alcuni tipi di reati non è più soltanto in capo alle persone fisiche che hanno commesso il reato ma anche alle persone giuridiche come le imprese (nella norma indicate come enti). I principali reati previsti dal decreto legislativo n. 231/2001 non sono solo quelli verso le Pubbliche Amministrazioni (come truffa, concussione, corruzione, etc) e i reati societari (ad esempio falso in bilancio, false comunicazioni sociali, etc), ma anche i reati relativi alle lesioni personali e all'omicidio correlati con la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro. L'impresa può essere esentata dalla responsabilità, se e solo se, fornisce prova di aver adottato con efficacia modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello

verificatosi, di vigilare sull'osservanza di tali modelli e soprattutto se l'ente riesce a provare che il reato è stato attuato da un soggetto che abbia eluso volontariamente ed in maniera fraudolenta i modelli di organizzazione e controllo.

### **L'articolo 30 del Decreto Legislativo 81/08**

Il decreto legislativo n. 81 del 9 aprile 2008 con l'articolo 30 introduce i modelli di organizzazione e di gestione. Persone giuridiche, società e associazioni possono adottare ed attuare un modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa. Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sulla sua attuazione e sul **mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate**. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere effettuati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti organizzativi e produttivi anche in relazione al progresso scientifico e tecnologico. In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un Sistema di Gestione della salute e Sicurezza sul Lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di all'articolo 30 del D. Lgs. 81/08.

### **Modello organizzativo e delega di funzioni**

Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni e responsabilità che assicuri le competenze tecniche ed i poteri necessari per la verifica, la valutazione, la gestione ed il controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello. Pertanto il datore di lavoro deve predisporre un vero e proprio organigramma per la sicurezza aziendale attraverso un sistema di deleghe che identifichi con precisione i dirigenti ed i preposti.